



EURÓPAI BIZOTTSÁG

Brüsszel, 2012.1.17.
COM(2012) 7 végleges

ZÖLD KÖNYV

Szerkezetátalakítás és felkészülés a változásra: a közelmúlt tapasztalataiból levonható tanulságok

{SEC(2012) 59 végleges}

ZÖLD KÖNYV

Szerkezetátalakítás és felkészülés a változásra: a közelmúlt tapasztalataiból levonható tanulságok

1. BEVEZETÉS: PROAKTÍV SZERKEZETÁTALAKÍTÁS A JÖVŐBELI VERSENYKÉPESSÉG ÉS NÖVEKEDÉS ÉRDEKÉBEN

Jelen zöld könyv központi témáját a vállalati szerkezetátalakítás és annak társadalmi következményei adják. Ez a kérdéskör sok európai polgár számára képezi jogos aggodalom tárgyát. A szerkezetátalakítás döntő tényező a foglalkoztatás és az európai gazdaság versenyképessége szempontjából.

Ez a zöld könyv azzal a céllal készült, hogy azonosítsa a szerkezetátalakítás és a változáshoz való alkalmazkodás terén sikeresen alkalmazható gyakorlati megoldásokat és szakpolitikai intézkedéseket, ezáltal – az Európa 2020 stratégia¹, különösen pedig az iparpolitikát érintő, 2010. októberi kiemelt kezdeményezés², valamint a 2010 novemberében elfogadott „Új készségek és munkahelyek menetrendje”³ részeként – előmozdítva a foglalkoztatás, növekedés és versenyképesség ügyét. A zöld könyv célja továbbá, hogy hozzájáruljon azon szinergiák fokozásához, amelyek a szerkezetátalakítással és a változáshoz való alkalmazkodással kapcsolatos kihívások kezelése kapcsán jönnek létre a releváns szereplők között, figyelembe véve az Európai Bizottság, a szociális partnerek, a régiók, a tagállamok és sok más érintett fél utóbbi években végzett munkáját is⁴.

A Bizottság – figyelembe véve a gazdasági válság, a gazdaságot és a versenyt világszerte érintő gyökeres változások, valamint az EU által jelenleg végrehajtott strukturálisreform-terv⁵ alapján levont tanulságokat – az e témához kapcsolódó szakpolitikai vitát új alapokra kívánja helyezni.

A fentiek fényében a Bizottság – jelen konzultáció eredményeire építve – olyan új módszereket fog megállapítani, amelyekkel uniós szinten is hatékonyabban terjeszthetők és eredményesebben alkalmazhatók olyan megfelelő gyakorlati megoldások, amelyek egyszerre biztosítják a gazdasági válsággal kapcsolatos, azonnali beavatkozást igénylő problémák kezelését, illetve az iparpolitikai kiemelt kezdeményezés keretében azonosított hosszú távú versenyképességi célkitűzések megvalósítását. A Bizottság az ezen a zöld könyvön alapuló

¹ COM(2010) 2020.

² A Bizottság közleménye (2010. október 27.): Integrált iparpolitika a globalizáció korában – A versenyképesség és fenntarthatóság középpontba állítása (COM(2010) 614 végleges).

³ A Bizottság közleménye: „Új készségek és munkahelyek menetrendje”, COM(2010) 682 végleges.

⁴ Ideértve a szerkezetátalakításról szóló, 2002. januári bizottsági konzultációs dokumentumot, az európai szociális partnerek ezt követő munkájának eredményeit és az utóbbi évek során – és nem utolsósorban a Bizottság által 2005 óta megszervezett szerkezetátalakítási fórumokon – végzett számos más jelentést és tanulmányt. A Bizottság 2009. június 3-i, „Közös elkötelezettség a foglalkoztatásért” című közleményében említett „Ellenőrzőlisták szerkezetátalakítási folyamatokhoz” című dokumentum valamennyi érintett fél tapasztalatait figyelembe vevő, hasznos összefoglalót ad a szerkezetátalakítással kapcsolatban levont tanulságokból.

⁵ COM(2011) 815 – 2012. évi éves növekedési jelentés, http://ec.europa.eu/europe2020/reaching-the-goals/monitoring-progress/annual-growth-surveys/index_hu.htm

konzultáció eredményeit a rugalmas biztonság „újjaélesztett” menetrendjébe építi majd be, egyúttal arra törekedve, hogy uniós szinten új lendületet adjon a lehetséges szerkezetátalakítási megközelítésekről és keretekről szóló vitának.

Az iparpolitikai kiemelt kezdeményezés kapcsán a Bizottság kijelentette, hogy „a szerkezetátalakításra vonatkozó naprakész iránymutatások nagyon hasznosak lehetnek abból a szempontból, hogy a vállalkozások és a munkaerő-állomány jobban tudjon alkalmazkodni a gyorsan változó gazdasági környezethez.” Az aktualizálás ösztönözheti továbbá „a pusztán reagáló fellépéstől az anticipációs stratégiák irányába történő elmozdulást” is⁶.

A zöld könyvet „**Restructuring in Europe 2011**” (A 2011-es szerkezetátalakítás Európában) című **bizottsági szolgálati munkadokumentum** kíséri. A munkadokumentum leírja a gazdasági és pénzügyi válság munkaerőpiacra gyakorolt hatásait és a különböző érintettek válaszlépéseit; ismerteti a készségek iránti szükségletek kapcsán és a kompetenciák fejlesztése terén tett uniós erőfeszítéseket; hangsúlyozza az uniós alapok szerepét a szerkezetátalakítási folyamatok támogatásában, kiemeli az EU régióiban zajló szerkezetátalakítás hatásait, valamint az „intelligens szakosodási stratégiák”⁷ szerepét; elemzi a szociális párbeszéd, valamint a területre irányuló jogi eszközök és tagállami támogató intézkedések szerepét; áttekintést nyújt a kihívásokról és az azokra adott uniós válaszokról; és kiemel néhány, a változásra való felkészülés és annak kezelése, illetve a szerkezetátalakítás terén az utóbbi években levont tanulságot.

A válságból levonható tanulságok

Az európai gazdaság nehezen lábal ki az utóbbi évtizedek legsúlyosabb recessziójából. A válság hatására a gazdasági tevékenység jelentősen visszaesett az EU-ban, több millió munkahely szűnt meg, súlyosan érintve a lakosságot, jelentős nyomással nehezedve az államháztartásokra, és szigorúbb költségvetési megszorításokra kényszerítve a tagállamokat.

A 2008–2009-es válság idején meglehetősen ellenállónak bizonyuló és 2010 végén újból munkahelyteremtésre képes uniós munkaerőpiac kilátásai azóta határozottan romlottak, helyzetét pedig továbbra is az országok között fennálló jelentős különbségek jellemzik. Számos fejlettebb gazdaságban a munkahelyteremtés mértéke idáig nem volt elegendő ahhoz, hogy a válság folyamán elbocsátott munkavállalók újból munkába állhassanak, és egyre aggasztóbbá válik az a lehetőség, hogy a válságnak a munkanélküliségre kiható következményei állandósulhatnak.

A GDP eltérő alakulása mellett a tagállamok munkanélküliségi rátái közötti különbségeket egyéb tényezők is magyarázzák, köztük az, hogy az egyes tagállamokban eltérő a munkaórák kiigazításának mértéke, különböző mértékben van szükség ágazatok közötti (pl. az építőiparból történő) munkaerő-átszervezésre, különböznek az oktatási és képzési rendszerek, azokon belül pedig a tanulószerveződéses gyakorlati képzések, eltérőek a gazdasági és

⁶ A Bizottság közleménye „Új készségek és munkahelyek menetrendje”, COM(2010) 682 végleges, 1.2. pont

⁷ Az „Innovatív Unió” kiemelt kezdeményezés önértékelési eszköze szerint az intelligens szakosodás elengedhetetlen a nemzeti és regionális kutatási és innovációs rendszerek jó teljesítményéhez, a megújult kohéziós politika kulcselemét képezi, és javasolt, hogy a strukturális alapok következő programozási időszaka (2014–2020) során előfeltétele legyen az Európai Regionális Fejlesztési Alap igénybevitelének. 2011 júniusában intelligens szakosodási platform indult, amely a régiókat és a tagállamokat ilyen stratégiák kidolgozásában fogja segíteni.

intézményi alapfeltételek, valamint a szakpolitikai válaszok, amelyekkel a tagállamok a recesszióra reagálnak.

A szélsőségesen kedvezőtlen piaci és pénzügyi helyzet ellenére a vállalkozások és alkalmazottaik széles köre vett részt Európa-szerte **kreatív szerkezetátalakítási folyamatokban**, amelyek **építő jelleggel, hatékonyan, innovatív megoldások bevetésével** és gyakran a hatóságok és az Európai Bizottság támogatása mellett nagyban hozzájárultak az elveszített munkahelyek számának korlátozásához.

„**Az európai gazdasági fellendülés terve**” című, 2008 novemberében elfogadott bizottsági közlemény (COM(2008) 800 végleges) olyan uniós szintű, összehangolt fellépés kereteit határozta meg, amely különböző szakpolitikai területeket fog át, és az európai gazdaság támogatásához szükséges, elérhető eszközöket mobilizálja. Ennek fényében a kohéziós politika kiemelten fontos, lévén az Unió legjelentősebb eszköze a versenyképességbe, növekedésbe és munkahelyekbe való beruházáshoz⁸.

A jelenlegi gazdaságélénkülés pályáját illető bizonytalanság és a horizonton feltűnő új kockázati tényezők fényében sürgősen **meg kell vizsgálni, mennyire helyt álló a fent említett válaszlépés.**

A versenyképességet érintő kihívások

Középtávú perspektívából nézve a technológiai fejlődés és az innováció megrövidíti a termék életciklusát, és folyamatos kiigazításokra kényszeríti a vállalatokat és a munkaerőt. Ezenfelül a **nemzetközi munkamegosztás terén bekövetkező változások** és a feltörekvő országok erős – elsősorban a piac felső szegmenseire specializálódott – vállalatai még intenzívebb versenyt diktálnak az európai vállalatok számára. Az európai gazdaság versenyképessége, a tevékenységek és munkahelyek megőrzése, új termékek kifejlesztése és az azokhoz kapcsolódóan megnyíló munkahelyek egyre inkább függnek majd attól, hogy **az európai vállalatok képesek-e innováció és a változáshoz való gyors, de zökkenőmentes alkalmazkodás révén megerősíteni versenyhátterüket.** E tekintetben a technológiai változás és innováció kényszerítheti a vállalatokat és a munkaerőt kiigazítási stratégiák alkalmazására, de vannak arra utaló jelek is, hogy az innováció kutatással és oktatással kombinálva hatékonyan elősegítheti, hogy Európa kijusson a válságból. A Bizottság 2010-ben útjára indította az „Innovatív Unió” elnevezésű kiemelt kezdeményezést, és jelentést készített a 2011-ben megvalósuló innováció helyzetének alakulásáról.⁹

A vállalatok az erőforrásokat elvonják azoktól a hagyományos termékeket gyártó és szolgáltatásokat nyújtó iparágaktól és ágazatoktól, amelyeket a globális jövedelemhez képest a kereslet csekély rugalmassága jellemez, és olyan magasabb technológiai és tudástartalmakkal bíró ágazatokhoz és iparágakhoz csoportosítják át, amelyeket a globális jövedelemhez képest a kereslet nagy rugalmassága jellemez. Az EU versenyképessége attól függ, hogy képes lesz-e kedvező keretfeltételeket biztosítani a fenntartható növekedés és a munkahelyteremtés szempontjából fontos, innovatív és gyorsan növekvő vállalatok

⁸ Kohéziós politika: Válasz a gazdasági válságra, az európai gazdasági fellendülési terv támogatására elfogadott kohéziós politikai intézkedések végrehajtásának felülvizsgálata (SEC(2010) 1291 végleges).

⁹ A Bizottság közleménye: Az Európa 2020 stratégia kiemelt kezdeményezése – Innovatív Unió, SEC(2010) 1161 és a 2011. évi helyzetértékelés az „Innovatív Unió” megvalósításáról, COM(2011) 849.

működéséhez¹⁰. Függ továbbá attól, hogy Európa meg tudja-e őrizni és tovább tudja-e fejleszteni termelőbázisát, ösztönözve ezzel a szolgáltatási ágazatot is.

A vállalatoknak tudniuk kell alkalmazkodni a világtermelés nemzetközivé válásához, és képeseknek kell lenniük arra, hogy választ adjanak a versenykihívásra. Bármilyen akadályozza az alkalmazkodást, hosszú távon a versenyképesség és a foglalkoztatás szempontjából is gátló tényezőt jelenthet. A keretfeltételek, ahogyan azt az iparpolitikai kiemelt kezdeményezés is hangsúlyozza, döntő szerepet játszanak a sikeres gazdasági alkalmazkodás lehetővé tételében. Valamennyi érintett fél korai bevonása szükséges ahhoz, hogy a kiigazítási intézkedések sikeresek legyenek. A finanszírozáshoz való megfelelő hozzáférés különösen releváns, hiszen a korlátozott hozzáférés vagy a hitelhiány a beruházások késleltetéséhez vagy teljes leállításához vezethet. Erre a problémára megfelelő gyakorlati megoldásokat kell találni, és azokat terjeszteni kell.

A vállalatok alkalmazkodóképességét és a munkavállalók foglalkoztathatóságát érintő kihívás – a szerkezetátalakítási folyamat középpontjában álló vállalatok

Az emberierőforrás-fejlesztés és a készségnövelés ebben az összefüggésben óriási jelentőséggel bír. Az EU-nak ezért fel kell használnia az aktuális tapasztalatokat globális versenyképessége fokozására, hogy aztán megerősödve olyan intelligens, fenntartható és inkluzív gazdasággá nője ki magát, amely a foglalkoztatás, termelékenység, versenyképesség és társadalmi kohézió magas szintjét biztosítja.

Néhány tagállam pozitív exportteljesítménye azt mutatja, hogy a globális piacokon való sikeres szereplés nemcsak az ár-versenyképességtől függ, hanem olyan további tényezőktől is, mint az ágazati termékspecializáció, valamint az innováció és a készségek szintje. Az említett területeken a válság előtt is már létező gyenge pontok mostanában teljesen nyilvánvalóvá válnak.

Az EU az utóbbi néhány évtizedben szilárd foglalkoztatási és szociálisvédelmi rendszert épített ki, amely – az oktatás viszonylag magas szintjével kombinálva – idáig a gazdasági és társadalmi jólét alapjául szolgált. A globális gazdaságba belépő új szereplők és a gyorsan változó vállalati környezet ugyanakkor kihívások elé állítják a növekedés és a munkahelyteremtés terén korábban igen eredményes rendszert. Egyre nyilvánvalóbbá válik, hogy ez a rendszer, ha változatlan marad, nem lesz képes biztosítani az erőforrások – köztük főként az emberi erőforrások – gyors és zökkenőmentes átcsoportosítását a hanyatló tevékenységektől a fellendülésben lévő területek felé. A rendszer arra is egyre kevésbé alkalmas, hogy valós esélyt biztosítson a szakmai fejlődésre azoknak a munkavállalóknak, akik munkahelye veszélyben forog, mivel nem motiválja őket, hogy kifejlesszék magukban a változáshoz való alkalmazkodás képességét.

A nemrégiben bekövetkezett gazdasági és pénzügyi válság és az abból fakadó, strukturális változás iránti sürgető igény minden eddiginél fontosabbá teszi, hogy a fent említetthez hasonló gyenge pontokat orvosoljuk. A Bizottság – a rugalmas biztonságot középpontba állító megközelítéssel és az Európa 2020 stratégiával¹¹ összhangban – egyrészt ösztönözi,

¹⁰ „Innovation Union Competitiveness report 2011” (Az Innovatív Unió versenyképességi jelentése 2011), ec.europa.eu/iuc2011.

¹¹ A rugalmas biztonság fogalma központi elemét képezi egy olyan integrált stratégiának, amelyet a Bizottság és a tagállamok dolgoztak ki, és amelynek alapját az a széleskörű megállapodás képezi, mely szerint Európának új és jobb módszerekkel kell biztosítania munkaerőpiacai rugalmasságát, és ezzel

hogy a vállalatok folyamatosan alkalmazkodjanak a gyorsan változó gazdasági körülményekhez, másrészt arra törekszik, hogy a foglalkoztatás és a szociális védelem magas színvonala – a megfelelő támogató intézkedések révén – továbbra is fennmaradjon. Nagy igény mutatkozik olyan intézkedésekre, amelyek az erőforrásoknak a vállalatok és tevékenységek közötti újraelosztását támogatják. Ezek közé tartoznak a foglalkoztatásvédelmi jogszabályok módosításai, valamint a vállalati szerkezetátalakításhoz kapcsolódó olyan üzleti gyakorlati megoldások, amelyek nem akadályozzák az erőforrásoknak a magasabb hozzáadott-értéket és gyorsabb növekedést eredményező tevékenységekhez való átcsoportosítását. Ide tartoznak továbbá a megfelelő képzési és aktivizálási stratégiák is, amelyek – helyesen kialakított munkanélkülijáradék-rendszerek mellett – segítséget nyújtanak az elbocsátott dolgozók számára a munkahely-, illetve foglalkozásváltás során.

A szerkezetátalakítási műveletek vállalatok, munkavállalók, hatóságok és egyéb érdekeltk mindennapjainak részét képezik. Az utóbbi években az EU jelentős mennyiségű energiát és erőfeszítést fordított olyan célkitűzések megvalósítására, amelyek a változáshoz való alkalmazkodás és a szerkezetátalakítás elősegítésére irányultak. Ugyanakkor – annak ellenére, hogy az európai szociális partnerek a Bizottsággal való korábbi konzultációkat követően figyelemreméltó munkát végeztek ezen a területen – szükség van a vállalatok, munkavállalók és régiók alkalmazkodási képességének továbbfejlesztésére.

A nemzeti, regionális és helyi hatóságok szerepe a gazdasági és társadalmi szerkezetváltásban

A válság egész ipari ágazatokat és ezáltal nemzeti határookra való tekintet nélkül teljes régiókat sújtott. Ez elmélyítette az egységes piacot aláásó, mind a régiók között, mind azokon belül folyamatosan fennálló földrajzi egyenlőtlenségeket.

Minden olyan támogatás, amelyet a hatóságok – a külső érintett felek és a vállalatok közötti koordináció könnyebbé tétele révén – a szerkezetátalakítási műveletekhez és az azokra való felkészüléshez nyújtanak, hozzájárul a proaktív és dinamikus szerkezetátalakítás megvalósulásához.

Az országok mellett a régiók is kiemelkedő szerepet játszanak az intelligens szakosodás ügyének előmozdításában, ezért tovább kell elemezni azokat a módszereket és eszközöket, amelyek elősegítik e szerep megerősödését.

Közszolgáltatás – egy másik jelentős munkaadó

Bár e zöld könyv elsősorban az ipari szektorral foglalkozik, a válságnak a közszférára gyakorolt hatását is érintenie kell, mivel ez utóbbi munkaadóként és szolgáltatásnyújtóként is vitathatatlanul fontos szerepet tölt be.

A közszolgáltatások terén (ideértve a közigazgatást, az oktatást, az egészségügyet és a szociális munkát) a foglalkoztatás az utóbbi három évben körülbelül 2 millió munkahellyel

egyidejűleg új és jobb megoldásokkal kell garantálnia a munkavállalók biztonságát. A rugalmas biztonság átfogó választ jelent azokra a kihívásokra, amelyekkel az európai munkaerőpiacoknak és társadalmaknak a globalizáció, valamint a technológiai és demográfiai változások közepette szembe kell nézniük. Szerves részét képezi az Európa 2020 stratégiának és azon belül az „Új készségek és munkahelyek” című kiemelt kezdeményezésnek.

bővült, ami számottevő növekedést jelent más ágazatokhoz képest. 2010 őszén azonban ez a növekedés lelassult, és 2011 első félévében a tendencia negatív irányba fordult. A változás valószínűleg az állami szférában bevezetett kiadáscsökkentések hatására jelentkezett¹². A közszférában eszközölt kiadáscsökkentések leginkább a nőket fogják érinteni mind munkavállalói minőségükben, mind a szóban forgó – például a gyermek- és idősgondozás terén nyújtott – szolgáltatások első számú felhasználóiként.

Számos közszolgáltatási ágazat teljesítménye a gazdaság versenyképessége szempontjából értékesebb lehet annál, mint ahogyan azt költségei és termelékenysége sugallja (pl. mivel magas fogyasztói többletet eredményez, vagy más ágazatokban emeli a teljes tényezőtermelékenységet). Ez olyan szolgáltatási ágazatokra vonatkozna, mint az egészségügy, az oktatás, a gyermekeknek és időseknek nyújtott gondozás vagy a személyszállítási szolgáltatások.

A hatóságok – az állami vállalkozásokon vagy a koncessziók odaítélésén keresztül, közvetve vagy közvetlenül – nagyban felelősek a szolgáltatási szektor foglalkoztatottságáért. A gazdaság helyzete iránti általános felelősségükön túl biztosítaniuk kell a tudás akadálymentes átadásának feltételeit és a felelősségi körükbe tartozó ágazatokban foglalkoztatott jelenlegi munkaerő optimális kiaknázását. Ugyanakkor nyilvánvalóan hatást gyakorol a közszféra tevékenységeire és foglalkoztatottságára az a tény, hogy szükség van a közfinanszírozás konszolidációjának folytatására. A hatékonyságnövelő szerkezetátalakítás a közszférában is egyre nagyobb jelentőséghez jut. Ebből következően e szektorban is fontosak a közszolgálatok különleges szerepét (beleértve a magánszektor termelékenységéhez való hozzájárulást) megfelelően figyelembe vevő szerkezetátalakítási stratégiák.

Felmerülhet továbbá a kérdés, hogy a közszférában a jelenlegi konszolidációs intézkedések mellett hogyan alkalmazhatók megelőző és stratégiai jellegű, hosszútávra szóló változáskezelési és szerkezetátalakítási megközelítések. Nem szabad szem előtt téveszteni azt sem, hogy az olyan kulcsfontosságú közszolgáltatások, mint az egészségügy, szintén szerkezetátalakításra szorulnak, és biztosítani kell azok hosszú távú fenntarthatóságát a növekvő kereslettel szemben.

2. A VÁLSÁGBÓL LEVONHATÓ TANULSÁGOK

A reálgazdaság 2009-ben kezdte el teljes mértékben megérezni a pénzügyi válság hatását, amikor a GDP éves szinten addig soha nem látott mértékben csökkent az Atlanti-óceán mindkét oldalán. A recessziót követő időszakban a foglalkoztatás igen ellenállóan bizonyult a válság hatásaival szemben, ami főként a ledolgozott órák jelentős kiigazításának volt köszönhető. 2009 második felétől kezdve azonban általánossá váltak az elbocsátások, és az uniós tagállamok nagy részében – bár jelentős nagyságrendbeli különbségekkel – hirtelen megnőtt a munkanélküliség. A gazdaságélénkülés 2010 első felétől új lendületet kapott, de az év további részében – ideiglenes tényezők, köztük a rendkívüli ösztönző intézkedések fokozatos megszűnéséből fakadóan – stabilizálódott. Annak ellenére, hogy a termelés

¹² Az EU foglalkoztatásról és társadalmi helyzetről szóló jelentése – negyedéves áttekintés, 2011. szeptember, ESTAT.

helyreállt, a foglalkoztatás terén 2010 végéig nem következett be növekedés, a munkanélküliség mértéke pedig a 2009-ben elért magas szinten maradt¹³.

A foglalkoztatás általános tendenciái ágazonként különböző mintát követtek. Bár a munkanélküliség növekedése eleinte főként azokat az ipari ágazatokat – köztük elsősorban az építőipart – érintette, amelyek szorosan kapcsolódnak a konjunktúraciklushoz, és amelyeknek a munkaórák kiigazítására csak korlátozott mértékben nyílt lehetőségük, a jelek szerint időközben az állástalanok számának emelkedése részben krónikussá vált. A csökkentett munkaidőben való foglalkoztatás széleskörű alkalmazása ellenére a foglalkoztatottság a gyáripari ágazatban is csökkent, és hanyatló tendenciát mutatott a gazdaságélénkülés időszaka során. Ezt indokolhatja az a kiigazítás, amely bizonyos, kapacitástöbblettel rendelkező ágazatokban a világválság nyomán történt. A jelenség magyarázható a recesszió alatti GDP-veszteségek állandósulásával is.

A munkavállalóknak az alacsony termelékenységű ágazatokból a magas termelékenységűek felé való szükségszerű átcsoportosítása valóban eredményezheti azt, hogy a munkanélküliség időtartama megnyúlik, és nagy méreteket ölthet a strukturális munkanélküliség, ami negatívan hat a humántőkére, és növeli a tartós munkanélküliek számát¹⁴.

Azt, hogy a munkanélküliség mértéke milyen gyorsan csökken vissza a válság előtti szintekre, nemcsak a növekedési kilátások és a különböző gazdasági és intézményi kiinduló feltételek befolyásolják majd, hanem az ágazatokban történő átcsoportosítások iránti igény és az is, hogy a vállalatok képesek-e a munkaerőköltségeket közvetlenül vagy a ledolgozott órák módosítása révén kiigazítani. Befolyásoló tényező továbbá, hogy létezik-e a munkanélküliség csökkentését támogató szakpolitikai keret, azon belül pedig olyan munkanélkülijáradék-rendszerek és aktivizáló szakpolitikai intézkedések, amelyek a munkanélkülieket újbóli munkába állásra ösztönzik; bérkiigazítást támogató bérmegállapítási keretek; munkahelyteremtést ösztönző adórendszerek; olyan célzott, aktív munkaerő-piaci és képzési intézkedések, amelyek megkönnyítik a munkaerő-piaci váltást és a tartós munkanélküliek munkába való visszatérését.

A gazdasági válság során nyert tapasztalatok azt mutatják, hogy a szélsőségesen kedvezőtlen piaci és pénzügyi helyzet ellenére a vállalkozások és alkalmazottaik széles köre vett részt Európa-szerte kreatív szerkezetátalakítási folyamatokban, amelyek építő jelleggel, hatékonyan és innovatív megoldások alkalmazásával nagyban hozzájárultak ahhoz, hogy kevesebb munkahely szűnjön meg.

Ahogy azt a *European Restructuring Monitor (ERM) Report*, „*Restructuring in recession*” (Európai szerkezetátalakítási monitorjelentés (ERM), „Szerkezetátalakítás a recesszió alatt”)¹⁵ is kiemelten említette, a válságra adott válaszként Európa-szerte számos vállalat tett kezdeményezést a munkahelyek megőrzésére – elsősorban különböző munkaóra-csökkentő intézkedések bevezetése révén. Az ilyen intézkedések között szerepel a termelésleállítás, az éves szabadság kötelező kivétele, a rövidebb munkahetek vagy -napok, a munkaidőszámlás rendszer elterjedtebb használata, a váltakozó szabadság (leave rotation) és a megújulási

¹³ Forrás: *Labour market developments in Europe 2011* (Az európai munkaerőpiac alakulása 2011-ben), Európai Bizottság, European Economy 2/2011.

¹⁴ A foglalkoztatásnak a gazdaságélénkülésre adott késlekedő reakcióját részben a recesszió alatt alkalmazott munkaerő-megtartás okozta, és a munkatermelékenység jelentős növekedése kísérte.

¹⁵ <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0973.htm> Lásd még: ERM 2011 éves jelentés: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1165.htm>

szabadság (sabbatical). Egyes vállalatoknál a béreket ideiglenesen lefelé igazították, a csökkentés gyakran 10–20 %-os volt. A legtöbb vállalat a fenti intézkedéseket különböző módon kombinálta, és – **intenzív tárgyalások** eredményeként – többféle kompromisszumos megállapodás született, például egyes vállalatok a munkabér csökkentését vállalati részesedés biztosításával kompenzálták. Gyakori megoldást jelent a végkielégítés is, ami nem egyszer korai nyugdíjazással párosul.

A szociális párbeszéd és a kollektív tárgyalás minden eddiginél nagyobb szerepet játszott abban, hogy a válság során a termelést, a munkaszervezést és a munkafeltételeket a gyorsan változó körülményekhez és a rendkívül nehéz helyzethez lehessen igazítani.

A hatóságok növelték azon költségvetési eszközöket, amelyek a válság alatt munkanélkülivé vált személyek munkaerőpiacra történő visszatérését célozzák. A válság korai szakaszában a tagállamok fokozták az **állami foglalkoztatási szolgálatok** válaszadó-képességét és javították szolgáltatáskínálatukat. A recesszió elhúzódása azonban arra késztetett egyes tagállamokat, hogy csökkentsék a kiadásokat és ezzel együtt a közigazgatásban – többek között az állami foglalkoztatási szolgálatok által – felhasznált erőforrásokat.¹⁶ Egyes tagállamok olyan **speciális testületeket** hoztak létre, illetve olyan, már létező testületek működését szilárdították meg, amelyek **az újbóli elhelyezkedés elősegítését (outplacement)** szolgálják. E testületek munkájában általában nagyszámú érintett vesz részt, köztük az állam, a regionális hatóságok, a szociális partnerek és más helyi szereplők. Hatékonyságuknak köszönhetően, amely az outplacementre való szakosodásukból fakad, valamint a szilárd bizalom révén, amely a számos érintett fél bevonásával történő irányítás velejárója, értékes eszközt jelentenek a válság hatásainak kezelése terén.

A recesszióra adott válaszok közül talán a rövidebb munkahetek bevezetése volt a leginnovatívabb. Ez a megoldás gyakran élvezett széleskörű köztámogatást. A munkavállalók az elveszített órákért általában kompenzációban részesültek mind a közprogramokkal rendelkező országokban, mind az olyan államokban, ahol a munkaidő csökkentését kollektív megállapodás szabályozza; a hatóságok az első esetben kiegészítették a kollektív tárgyalás során megállapított kompenzációt. Jelentős különbségek forrása továbbá, hogy az egyes esetekben a munkavállalók által „nyert” szabadidőt eltérő arányban fordították képzésekre, illetve hogy a csökkentett munkaórák alkalmazásának időszakában eltérő mértékben tartották fenn a szociális biztonsági hozzájárulást.

A 2008–2009-es recesszió során a vállalatok legfőbb költségcsökkentő stratégiája a ledolgozott munkaórák számának redukálása volt. Ugyanakkor ez a megoldás nem minden esetben alkalmazható a válságra adott válaszként. A vállalatokon belül a munkaórák ideiglenes csökkentésére csak akkor nyílik lehetőség, ha a munkaidőszámlákon pozitív egyenlegek állnak rendelkezésre. Ráadásul a csökkentett munkaidőben történő foglalkoztatás valószínűleg elveszítik hatékonyságát, ha a munkaerő iránti kereslet továbbra is alacsony marad. A szóban forgó intézkedések túl későn történő megszüntetése jelentős költségekkel járhat, mivel hanyatló tevékenységek végzésére köti le a munkaerőt, megakadályozván az erőforrások szükségszerű átcsoportosítását, ezzel negatívan befolyásolva a jövőbeni növekedési potenciált, és torzítva a versenyt. Végül pedig azt is figyelembe kell venni, hogy a

¹⁶ „Az állami foglalkoztatási szolgálatoknak a válság fényében történő 2011-es kiigazítása” című bizottsági felmérésben 21-ből 13 válaszadó nyilatkozott úgy, hogy pénzügyi forrásaik a következő 12 hónapban csökkennek majd. A csökkenés 13 esetből 9-ben 10 %-os volt.

kormányzati támogatású programok a kormányzatok pénzügyi helyzetétől függenek, amely több országban is romlott.

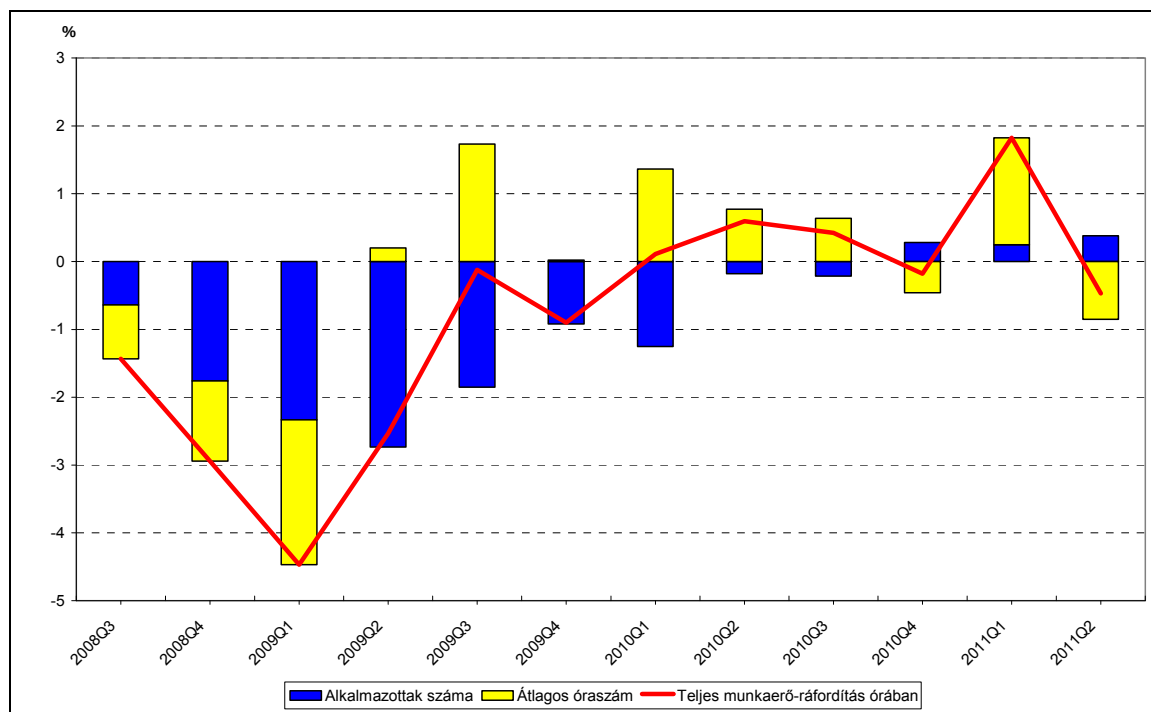
A fenti mechanizmusok elemzése során fontos szem előtt kell tartani a tényt, hogy e mechanizmusok hatékonysága és hatása mind gazdasági, mind társadalmi szempontból nagy eltéréseket mutatott a különböző tagállamokban és az egyes ágazatokban. Ezért a megfelelőségükről, illetve más körülményekre való alkalmazhatóságukról csak a sikert biztosító tényezők elemzésével együtt vonható le bármifajta következtetés.

Munkaidő-csökkentés és csökkentett munkaidőben történő foglalkoztatás – konkrét adatok

A teljesítménycsökkenésre válaszként a foglalkoztatást és a munkaórákat érintően bevezetett változtatásokat vizsgálva az figyelhető meg, hogy a válság mélypontját jelentő időszakban a tagállamok munkaerőpiacai meglehetősen eltérő módon alkalmazkodtak a helyzethez. Míg egyes tagállamokban azonnal az elbocsátás eszközéhez nyúltak, más munkaadók, amelyek némely esetben csökkentett munkaidőben történő foglalkoztatás révén hatósági támogatást élveztek, a leépítés helyett először csökkentették a munkavállalók munkaóráinak számát.

Az alábbi diagram azt mutatja, hogy a munkaidő-csökkentés alkalmazása 2009 első negyedében – a gyáripari termelés konjunkturális mélypontján – volt a legelterjedtebb az EU-ban. A termelés helyreállása nyomán a munkaórák átlagos száma is növekedett, ami azt tükrözi, hogy visszavonták a csökkentett munkaidőben való foglalkoztatásra vonatkozó intézkedéseket, és bizonyos esetekben kiigazították a személyzeti létszámot is.

Táblázat: A foglalkoztatás és az átlagos munkaidő negyedéves növekedése az uniós gyáripari ágazatban (szezonálisan kiigazítva)

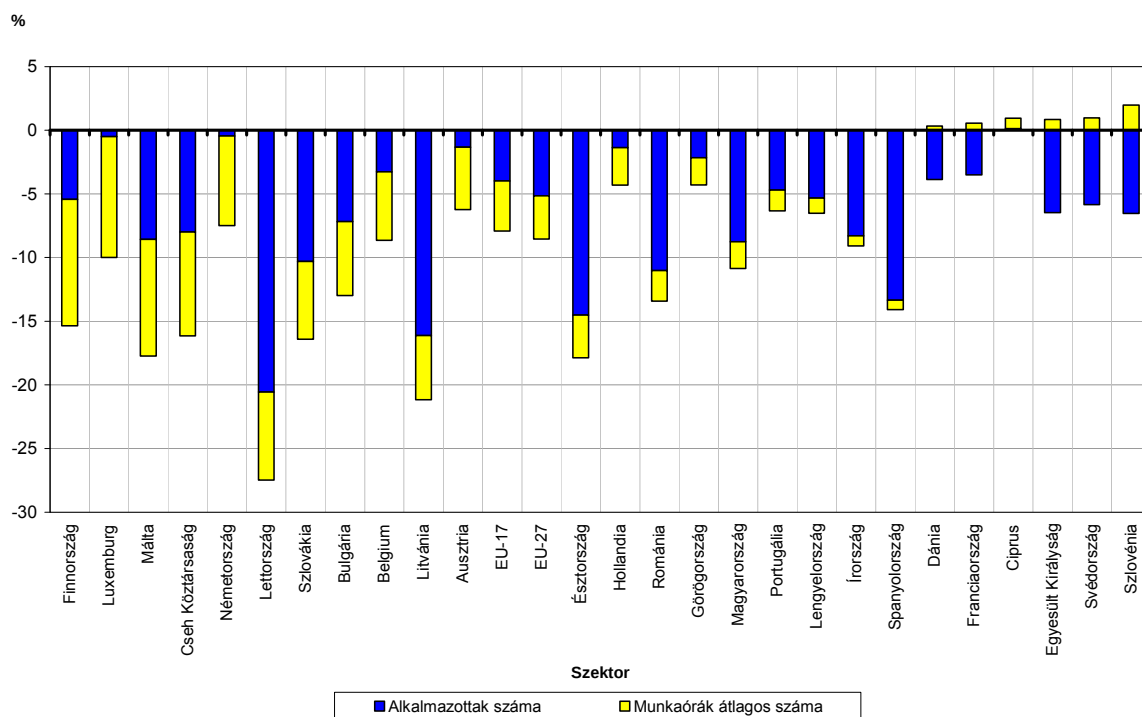


Forrás: Eurostat.

A tagállamok helyzetének alakulását vizsgálva megállapítható, hogy 2009 első negyedében

számos ország folyamodott széleskörűen a munkaóra-csökkentés eszközéhez. Ez a módszer különösen Németországban, Belgiumban és Ausztriában bírt nagy jelentőséggel, ahol ennek köszönhetően sikerült fenntartani az előző évi foglalkoztatási szintet.

Táblázat: A foglalkoztatás szintjének és a munkaórák átlagos számának 2008 első negyedéve és 2009 első negyedéve közötti változása a gyáripárban (szezonalisan kiigazítva)



Forrás: Eurostat (Olaszországra vonatkozóan nem állnak rendelkezésre adatok)

Bizonyos jelek szerint a kérdéses gazdaságokban a csökkentett munkaidőben történő foglalkoztatás alkalmazása hozzájárult az elbocsátások arányának és az azzal összefüggő munkanélküliség-növekedés mértékének mérsékléséhez. Az ilyen rendszerek ráadásul kedvezőek a vállalatok számára, amelyek így a gazdasági lassulás időszakában is meg tudják tartani magasan kvalifikált vagy speciálisan képzett munkavállalóikat.

Egy bizottsági elemzés¹⁷ megállapítja, hogy a csökkentett munkaidőben történő foglalkoztatás eredményesen enyhíti a gazdasági válság elbocsátásokra gyakorolt hatását, mindamellett hangsúlyozza, hogy a gazdasági válságot követően szükség volt ezen intézkedések visszavonására. A tanulmány rámutat annak kockázatára, hogy a csökkentett munkaidőben való foglalkoztatás hosszú távú alkalmazása hozzájárulhat ahhoz, hogy a kereslet fennmaradjon a hanyatló ágazatokban, és jó eséllyel késleltetheti azok szerkezetátalakítását, főként ott, ahol a munkaerő-átcsoportosítás költségei alacsonyak és a szerkezetátalakítási ösztönzők jelentősek. A szerkezetátalakítás késleltetése révén a csökkentett munkaidőben történő foglalkoztatás visszafogja a termelésnövekedést és az azzal járó bérnövekedést. A

¹⁷ Alfonso Arpaia et al., „Short time working arrangements as response to cyclical fluctuations” (Csökkentett munkaidőben történő foglalkoztatás bevezetése mint válaszlépés a konjunktúrahullámzásra), Európai Bizottság, European Economy Occasional Paper 64. szám, 2010. július.

nagyobb eredményesség érdekében ezen rendszereket olyan hatékony munkanélkülijáradék-rendszerrel kellene összekapcsolni, amely támogatja a munkaerő-átcsoportosítást. Ezt az elemzést egy nemrégiben készült OECD-tanulmány¹⁸ is alátámasztja, amely azt a következtetést tartalmazza, hogy a csökkentett munkaidőben történő foglalkoztatás a gazdasági válság során jelentősen hozzájárult a munkahelyek megőrzéséhez. Ez a gazdasági szempontból fontos hatás legerősebben Németországban és Japánban, a határozatlan idejű szerződéssel rendelkező munkavállalók körében jelentkezett. Az említett gazdaságok az ilyen rendszereknek köszönhetően nagy sikereket értek el a munkahelyek megőrzése terén.

Az európai gazdaságélénkítési tervben meghatározott ajánlásokkal összhangban **a tagállamok átfogó válságellenes csomagokat vezettek be**, hogy mérsékeljék a pénzügyi válság aggregált keresletre gyakorolt hatását, és megelőzzék azt, hogy az időszakos termelés hanyatlás következtében túlzott méreteket öltjön a leépítés. A csökkentett munkaidőben történő foglalkoztatás alkalmazásán túl több tagállamban is növelték a munkanélküli-járadékok körét és mértékét. A rövid távú intézkedések magukban foglaltak vállalatoknak nyújtott közvetlen támogatásokat is. Ilyen volt a finanszírozáshoz jutást megkönnyítő hitel vagy garancia; a szociális biztonsági járulékok mérséklése; a közszférára irányuló munkahelyteremtő programok; a munkaerő-piaci aktív szakpolitikai intézkedések megerősítése, valamint olyan képzési rendelkezések, melyek célcsoportját gyakran alkották elbocsátott munkavállalók.

2010-től a szigorúbb költségvetési megszorításokkal együtt járó kezdeti gazdaságélénkülés a szakpolitikai prioritások felülvizsgálatához vezetett. A reformoknak olyan helyzetben kell majd megfelelniük bizonyulniuk, amelyet egy fokozatosan újra növekedésnek induló gazdaság jellemez, de ahol a munkaerő – a tartósan magas munkanélküliség miatt – még nem járul hozzá teljes mértékben a növekedési potenciálhoz. A hangsúlyt olyan adózási és juttatási rendszerekre kell fektetni, amelyek biztosítják, hogy a munkavállalás kifizetődő legyen, olyan aktivizáló intézkedésekre, amelyek jutalmazzák az újra munkába álló munkanélkülieket; olyan munkajogi biztonsági rendszerekre, amelyek megőrzik az egyensúlyt a biztonság és a rugalmasság között; valamint olyan bérfejlesztésekre, amelyek szem előtt tartják a gazdasági egyensúly helyreállításának és a gazdaság alkalmazkodásának szükségességét. Számos, a válság nyomán bevezetett sürgősségi munkaerő-piaci intézkedés fokozatosan megszűnt. Az aktív munkaerő-piaci és képzési intézkedéseket megszilárdították, miközben néhány ország – a munkahelyteremtés támogatása és a munkaerő-piaci szegmentálódás megakadályozása céljával – hozzálátott foglalkoztatásvédelmi jogszabályai megreformálásához.

Helytállóak-e a szerkezetátalakítás kapcsán alkalmazott fenti szakpolitikai intézkedések és gyakorlati megoldások, különös tekintettel a válság idején bevezetett, csökkentett munkaidőben történő foglalkoztatásra? Ha igen, milyen konkrét helyzetben? Képesek-e ezek a megoldások megbirkózni a tartósan alacsony kereslettel? Végül: mit tehetnek a tagállamok, a Bizottság vagy a szociális partnerek az ezen a területen legjobban bevált gyakorlati megoldások terjesztéséért és szélesebb körű alkalmazásának ösztönözéséért?

¹⁸ Alexander Hijzen and Danielle Venn, „The role of short-time work schemes during the 2008-09 recession” (A csökkentett munkaidőben történő foglalkoztatás szerepe a 2008–2009-es recesszió idején” OECD-munkadokumentum 115., 2011. január.

3. A VERSENYKÉPESSÉGET ÉRINTŐ KIHÍVÁS: A GAZDASÁGI ÉS IPARI KIIGAZÍTÁS TÁMOGATÁSÁNAK JELENTŐSÉGE

A kiigazítás vállalatok által alkalmazható különböző formái

A vállalatok esetében a kiigazítás a versenyfolyamat részét képezi. A termelékenység növelésének eszközét jelenti számukra. A folyamatos kiigazítás szükségességét a technológiai változás, az innováció, a verseny felerősödése és új versenytársak megjelenése, a fogyasztói preferenciák terén történő változások, a jogi szabályozás módosulásai, az erőforrások és más inputok hozzáférhetősége és ára, a piacra jutás lehetősége stb. indokolja¹⁹.

A vállalatok nem rendkívüli időszakokban is érzékelhetik a változtatás szükségességét, ami a gazdasági aktivitás elnyúló gyengélkedése esetén még inkább felerősödik. Azok a vállalatok, amelyek nem tudnak alkalmazkodni a változó körülményekhez, hosszú távon nem fognak tudni lépést tartani a versenytársakkal. A kiigazítás ezért olyan erőforrás-átcsoportosítási folyamatnak tekinthető, mely során a létező termelői struktúrákat felülvizsgálják és lehetőség szerint új, hatékonyabb és versenyképesebb struktúrákkal és vállalatokkal helyettesítik. Az egyre több készséggel rendelkező és egyre tőke- és technológiaintenzívebb ipari bázisnak köszönhetően, és mivel a globális beszerzés egyre komplexebbé válik, az európai uniós ipar – a növekvő nemzetközi piacok kiszolgálása érdekében – még jobban integrálódik a nemzetközi értékláncba.

Az ilyen kiigazítás megvalósulhat a vállalat tevékenységeinek megváltoztatásával, például a tevékenységi kör kiszélesítése vagy szűkítése, a vállalat értékláncban elfoglalt helyének módosítása, spin-off és a belső vállalkozókészség ösztönzése, aktívák újfajta felhasználása, egyenleglezárás, a készségek javítása, illetve képzések és/vagy a vállalat irányításában eszközölt szervezeti változások révén. Egyszerűen olyan új üzleti modellek jelennek meg, amelyek a gyáripari folyamatokat szorosabban kapcsolják össze a szolgáltatásokkal. Például az innovatív megoldások (mint a forráshatékonyabb termelési módszerek) vagy új technológiák (köztük a korszerű anyagok és a nanotechnológia) fejlődése hatással lehet a kiszervezési döntésekre. Többek között ezek azok a tevékenységek, amelyeket egy szilárd alapokon nyugvó vállalatnak versenyképessége megőrzése érdekében be kell építenie napi üzleti dinamikájába.

A hatékony kiigazításhoz szükséges keretfeltételek

Rendszerint a vállalatok és az ágazatok ismerik a legjobban szerkezetátalakítás iránti saját szükségleteiket. Hogy a kiigazítás hatékony legyen, a vállalatoknak olyan környezetben kell működniük, ahol a megfelelő keretfeltételek *lehetővé teszik* az ilyen kiigazítást. Bármilyen akadályozza az alkalmazkodást, hosszú távon a versenyképesség és a foglalkoztatás rovására megy.

Az egységes piacnak segítséget kell nyújtania a keretfeltételek felállításához és lehetőségek teremtéséhez Európa-szerte. Az egyik fontos szempont a munkaerőpiac működése és a mobilitás. A vállalkozások és általában a társadalom szempontjából nagy jelentőséggel bírnak

¹⁹ Lásd például a Vállalkozáspolitikai és Ipari Főigazgatóság „*Measuring and benchmarking the structural adjustment performance of EU industry*” (Az uniós ipar strukturális kiigazítási teljesítményének mérése és értékelése) című tanulmányát (http://ec.europa.eu/enterprise/policies/industrial-competitiveness/industrial-policy/future-of-manufacturing/files/key_findings_measuring_and_benchmarking_en.pdf).

az alábbi területek is: a tőkepiacok működése (finanszírozáshoz való hozzáférés), a termékpiacokon zajló verseny intenzitása, a kutatás-fejlesztési és innovációs rendszerek hatékonysága, a vállalkozási környezet, a tudásátadás és a technológiaátvétel mechanizmusai, eredményes oktatási rendszer és képzés, valamint átfogóbb társadalmi kihívások. Ezek nem csupán szabályozási szempontok. Az egységes piaci intézkedéscsomag és az „Innovatív Unió” kiemelt kezdeményezés célja, hogy szisztematikusan elhárítsa ezeket az akadályokat, lehetővé téve a vállalkozások számára, hogy a jó ötleteket gyorsabban meg tudják valósítani és piacra tudják juttatni, alkalmazkodni tudjanak a mindenkori helyzethez, és tudjanak növekedni. A kiemelkedően innovatív kkv-k és innovációs klaszterek az innovációs és termelési folyamat kulcsfontosságú csatornáivá válnak. A fentiekből következően egyre nagyobb szükség van klasztereket érintő politikai intézkedésekre és intelligens szakosodásra, készségek biztosítására, a jövőbeli piacok célzott ismeretére és releváns kulcstechnológiákra.

Szerkezetátalakítás

A szerkezetátalakítás érinthet egyetlen vállalatot, kapcsolódhat az üzleti tevékenység fejlesztéséhez vagy előző sikertelen beruházásokhoz. Kiterjedhet egy egész ágazatra vagy egy ágazat néhány szegmensére is. Az ágazatok között ugyanakkor egyértelmű különbségek mutatkoznak, lévén, hogy nem egyenlő mértékben nehezedik rájuk a változtatás fent említett kényszere. Az ipari ágazatokra, köztük a berendezéseket, vegyi anyagokat, gépjárműveket vagy elektromos gépeket előállító ágazatokra például döntő hatással van a nemzetközi verseny és a technológiai fejlődés. Ez befolyásolja ezen ágazatok hatékony szerkezetátalakítás iránti szükségletét is.

Az egyik legfrissebb példát az autóipar szolgáltatja arról, hogyan boldogulnak a szerkezetátalakítással a vállalatok és az ágazatok nehéz gazdasági és társadalmi körülmények között. A példa leírása a CARS 21 magas szintű munkacsoport 2011. december 2-án elfogadott időközi jelentésében található (lásd a zöld könyvet kísérő, „A 2011-es szerkezetátalakítás Európában” című szolgálati munkadokumentumot²⁰).

Egyes szerkezetátalakítási műveletek (az ellátási láncok bizonyos részeinek kiiktatása, munkavállalók időszakos elbocsátása stb.) negatív következményekkel járnak a környező gazdaságra. Ez azt jelenti, hogy a politikai döntéshozóknak olyan hathatós politikai választ kell találniuk, amely nem késlelteti vagy blokkolja a hatékonyságot növelő szerkezetátalakítást. Inkább olyan politikai intézkedésekre kell helyezni a hangsúlyt, amelyek megkönnyítik az erőforrásoknak a különböző vállalkozások, illetve ágazatok felé történő átcsoportosítását.

Itt kiemelten kell említeni a finanszírozáshoz való hozzáférést, amely különös jelentőséggel bír a gazdasági tevékenységek szempontjából, mivel a beruházást igénylő, szükséges kiigazításokat késleltetheti vagy megakaszthatja a külső pénzforrásokhoz való korlátozott hozzáférés. A finanszírozáshoz való hozzáférést nem csupán a tőkepiacok vagy a közfinanszírozásból származó pénzügyi támogatás, hanem más szabályozási tényezők, köztük a társaságiadó-rendszer vagy a csődeljárási szabályok is befolyásolhatják. A hosszadalmas és nehézkes csődeljárás valóban megakadályozhatja, hogy a csődbe jutott becsületes vállalkozók visszatérhessenek az üzleti életbe, pedig ez hozzájárulna a már meglévő munkahelyek megőrzéséhez és újak létrejöttéhez. Ráadásul a „második esélyt” kapott vállalkozások

²⁰ Lásd a munkadokumentum 4.3.2. pontját. A jelentés az alábbi linken található: http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/automotive/competitiveness-cars21/cars21/index_en.htm

bizonyítottan gyorsabban növekednek és stabilabbak, mint a hagyományos induló vállalkozások²¹.

A „Gondolkozz előbb kicsiben! Európai kisvállalkozói intézkedéscsomag: »Small Business Act«” című 2008-as bizottsági közlemény²² és az azt nyomon követő „Az európai kisvállalkozói intézkedéscsomag felülvizsgálata” című közlemény²³ a tagállamokat két konkrét intézkedés megtételére szólítja fel a probléma megoldása érdekében. A 2008-as közlemény értelmében a tagállamoknak célul kell tűzniük, „hogy nem csalárd csőd esetén a vállalkozás megszüntetésére irányuló valamennyi jogi eljárás egy éven belül lezáródjon”, a 2011-es közlemény értelmében pedig támogatniuk kell, hogy a vállalkozók újrakezdési lehetőséget kapjanak, „és a becsületes vállalkozók esetében 2013-ig” legfeljebb három évre kell korlátozniuk „a csőd utáni elszámolás és hitelrendezés idejét”.

Egyes szerkezetátalakítások esetében az állami támogatásokra vonatkozó szabályok²⁴ is szerepet játszhatnak. Az érintett támogatástípust olyan életképesnek minősülő, de nehézségekkel küzdő vállalatok vehetik igénybe, amelyek költségvetési segítség nélkül csődbe jutnának, mivel a privát entitások nem hajlandóak tőkéhez segíteni őket. Ez a támogatás ezért csak szélsőséges helyzetben nyújtható, amikor a vállalatok nem reagáltak időben a változó környezetre.

A Bizottság az alábbi kérdésekkel kapcsolatban kéri az érintett felek véleményét:

- Milyen típusú keretfeltételek a legmegfelelőbbek a sikeres ipari kiigazítások lehetővé tételéhez?

- A finanszírozáshoz való hozzáférésre irányuló, strukturális kiigazítást kísérő létező intézkedések közül melyek azok, amelyek „bevált gyakorlati megoldásnak” minősíthetők?

- Milyen további intézkedésekre van szükség a csődeljárások javításához?

4. A VÁLLALATOK ALKALMAZKODÓKÉPESSÉGÉT ÉS A MUNKAVÁLLALÓK FOGLALKOZTATHATÓSÁGÁT ÉRINTŐ KIHÍVÁS – VÁLLALATOK A SZERKEZETÁTALAKÍTÁSI FOLYAMAT KÖZÉPPONTJÁBAN

Az Európai Uniónak a gazdasági válság legrosszabb éveiben is sikerült megőriznie gazdasága termelőbázisát. Ugyanakkor a jelenlegi bizonytalan makrogazdasági körülmények között az,

²¹ A fentieket bizonyító tényeket „*Business Dynamics*” (Üzletdinamika) című tanulmány (http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/business-environment/files/business_dynamics_final_report_en.pdf) gyűjti össze. Emellett széleskörű tájékoztatást nyújt a tagállamok csődtörvényeiről, és elemzi a csődeljárások között lévő eltérések vállalkozókra és vállalatokra gyakorolt hatásait. További információk, valamint a csődbe jutott becsületes vállalkozók támogatására legjobban bevált gyakorlati módszerekből készült válogatás a „második esély” témakörével foglalkozó portálon található: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/business-environment/failure-new-beginning/index_en.htm

²² COM(2008) 394. végleges, 2008.6.25.

²³ COM(2011) 78. végleges, 2011.2.23.

²⁴ Iránymutatás a nehéz helyzetben lévő vállalkozások megmentéséhez és szerkezetátalakításához nyújtott állami támogatásokról: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2004:244:0002:0017:HU:PDF>

hogy az európai ipar meg tudja-e őrizni versenyképességét és munkahelyeit, egyre jobban **innovációs képességétől**, valamint attól függ, képes lesz-e **gyorsan és zökkenőmentesen alkalmazkodni a változáshoz**. Az ilyen változás hátterében állhat a technológiai haladás, a kereskedelmi minták módosulása, a változó szabályozási keretrendszer, illetve az üzleti modellek vagy a fogyasztói magatartás változása. Az EU-nak a különböző szakpolitikai területeken kifejtett tevékenysége révén támogatnia kell e tekintetben az üzleti szférát. Óriási méreteket öltött az a gazdasági szerkezetátalakítás és társadalmi változás, amelyet a környezetvédelmi, gazdasági, technológiai, piaci és társadalmi kihívások megkövetelte gyökeres alkalmazkodás eredményezett, és a nagy recesszió felgyorsított. Foglalkoztatási szempontból egyaránt részét képezi majd a **munkahelyteremtés és a leépítés** és – elsősorban – a **munkahelyek átalakítása** (ami új feladatokat, új készségprofilokat és új munkamegállapodásokat jelent). Míg az európai ipar szempontjából a képzett munkaerő az egyik **legfontosabb versenyképességi tényező**, meglete nem tekinthető magától értetődőnek, és fenntartása proaktív megközelítést igényel.

Ahhoz, hogy a változáshoz való alkalmazkodás zökkenőmentesen menjen végbe, egyértelműen elengedhetetlenek a megfelelő készségek és emberi erőforrások. Az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés érdekében lényeges biztosítani, hogy **a vállalatok képzett munkaerő-állománya fenntartható legyen, hogy elkerülhetővé váljon a készséghiány és a meg nem felelés**. A foglalkoztatás magas szintjének fenntartásához rendkívül fontos a jövőbeni készségkeresletre (például a „zöld készségek” és az olyan területek készségei iránti szükségletre, mint az egészségügy és a szociális gondozás) való felkészülés, az oktatási és képzési rendszer ennek megfelelő módosítása, a szociális partnerek együttműködésével kialakított tantervek és képesítések, valamint az adott ágazatban már elhelyezkedett munkavállalók számára – az egész életen át tartó tanulás keretében – biztosított minőségi, nagy értéket teremtő átképzési rendszer. Készséghiány esetén a vállalatoknak fel kell készülniük arra, hogy külföldön keresnek tehetségeket. Ennek érdekében feltétlenül szükséges az **IKT-készségek és a digitális jártasságba történő befektetés**. Az új energiahatékony fűvezetők előállításának, a számítási felhőt (cloud computing) alkalmazó szolgáltatóknak, a kiberbiztonságnak és a virtualizációs alkalmazásokat biztosító szolgáltatóknak köszönhetően új munkahelyek születnek. Ennek eredményeképpen nagy lesz a kereslet az ezekben az ágazatokban szükséges készségekkel rendelkezőkre, és ösztönözni kell az e-készségekre irányuló konkrét kezdeményezéseket is.

A gazdasági és pénzügyi válság miatt – amely nyomán felgyorsult a változás, és amely bizonyos ágazatokban szerkezetátalakítást és ágazatok közötti munkaerő-átcsoportosítást tett szükségessé – minden eddiginél fontosabbá vált Európa számára, hogy kezelje a vállalkozások alkalmazkodási képessége és a munkavállalók alkalmazhatósága terén jelenleg tapasztalható gyengeségeket.

A Bizottság ösztönzi a vállalatoknak a gyorsan változó gazdasági körülményekhez való állandó alkalmazkodását, miközben a foglalkoztatás és a szociális védelem megfelelő támogató intézkedések révén magas szintű marad. Nagy szükség van olyan intézkedésekre, amelyek a vállalatok és ágazatok közötti erőforrás-átcsoportosítást támogatják, valamint a magasan képzett, de a munkaerőpiacról egyre inkább kiszoruló fiatalokban rejlő potenciál kiaknázására irányulnak. A megfelelőbb felkészülés és a szerkezetátalakítás helytállóbb kezelése hozzájárulna, hogy a munkavállalók és a vállalkozások alkalmazkodhassanak a többletkapacitás, a modernizáció és a strukturális kiigazítás nyomán szükségessé váló változásokhoz.

Az előretekintő szerkezetátalakítási stratégiák megvitatásánál vállalati szinten a vezetőség és a munkavállalók képviselői játszanak kulcsfontosságú szerepet. A szerkezetátalakítást **szakpolitikai intézkedések kísérik** annak érdekében, hogy kiküszöböljék a társadalmi nehézségeket, és – a gazdasági átállás és a pályamódosítás megkönnyítésével – új készségek térnyerését és új munkahelyek létrejöttét támogassák. Annak érdekében, hogy az adott esetben szükséges átcsoportosítás könnyebbé váljon, az intézkedéseknek el kell hárítaniuk a munkaerőpiacnak és a munkaerő-piaci készségstruktúrának a kiigazítást és a gazdasági növekedést gátló rugalmatlanságát.

Ezzel egyidejűleg a bizonytalan foglalkoztatás, az alkalmazkodás, a munka elvesztése és a tartós munkanélküliség társadalmi és egészségügyi hatásait hatékony megközelítés révén kell kezelni, lehetővé téve, hogy a munkavállalók alkalmazkodjanak a munkahelyükön bekövetkező változásokhoz, gyorsan visszatérjenek a munkaerőpiacokra, és mérséklődjenek az átmenet egészségügyi hatásai. A vállalatok és ágazatok szintjén még válságos időkben is tapasztalható e területhez kapcsolódóan megoldások megjelenése.

A változást előidéző tényezők növekvő száma nagy befolyással van arra, hogy a szociális partnerek és a hatóságok hogyan kezelik ezt a problémát. Az utóbbi években **egyértelműen megmutatkozott az a tendencia**, hogy számos tagállam **korrektív stratégiák helyett egyre inkább előnyben részesítette a megelőző fellépést, azaz egy olyan proaktívabb stratégiát, amely révén minimalizálhatók a szerkezetátalakítási folyamathoz kapcsolódó társadalmi hatások.** A megelőző stratégiák figyelmet fordítanak a szerkezetátalakításban rejlő kockázatokra is, így egyaránt biztosíthatnak előnyös szakmai mobilitást az érintett munkavállalók, és versenyképesség-növekedést a vállalatok számára.

Az Európában zajló szerkezetátalakítási folyamatokat vizsgálva az derül ki, hogy az ezen a téren alkalmazott gyakorlati megoldások néhány esetben nem igazán megelőzőek vagy proaktívak, inkább csak a fejleményekre reagálnak; előfordulhat, hogy alkalmazásukra csak a döntéshozatali folyamat túl késői pontján kerül sor, és hogy nem vonnak be elég korán külső entitásokat ahhoz, hogy azok szerepet vállalhassanak a szerkezetátalakítás társadalmi hatásainak mérséklésében.

A passzív hozzáállás és a változásnak való ellenállás óriási gazdasági költségeket eredményez, elijeszti a befektetést, és akadályozza a foglalkoztatás növekedését. Ezért fontos olyan bizalmi légkört teremtő körülményeket biztosítani, amelyek között a társadalom minden szegmense (vállalatok, munkavállalók és azok képviselői, hatóságok stb.) dinamikus módon tud szembenézni a jövő kihívásaival.

Kivitelezhető-e a változásmenedzsment és a szerkezetátalakítás tekintetében alkalmazott megelőző jellegű megközelítés?

Hogyan javíthatók a szerkezetátalakításra vonatkozó létező útmutatások és iránymutatások a válságból levont tanulságok és az új gazdasági és társadalmi kihívások fényében? Hogyan terjeszthetők és fordíthatók le a gyakorlat nyelvére a válságból levont tanulságok?

5. SZINERGIÁK LÉTREHOZÁSA AZ IPART ÉRINTŐ VÁLTOZÁSI FOLYAMATBAN

A Bizottság felkéri az érintett feleket, hogy osszák meg vele észrevételeiket az alábbi területeken alkalmazott bevált gyakorlati megoldásokról és lehetséges szinergiákról: a)

felkészülés a szerkezetátalakítási eljárásokra; b) a szerkezetátalakítási eljárások előkészítése és irányítása; c) értékelés és jelentéstétel; d) a szociális párbeszéd szerepe és e) a passzív védelem felülvizsgálata, az alábbiakban ismertetettek szerint.

a) Felkészülés a szerkezetátalakítási eljárásokra

Hosszú távú stratégiai tervezés

A változásra való felkészülés nagyobb sikerrel jár, ha hatékonyan integrálódik a vállalatok és régiók azon hosszú távú stratégiáiba, amelyek hosszú távú fenntarthatóságuk és versenyképességük biztosítására és megerősítésére irányulnak. A sikeres felkészülés további feltétele az innovációt ösztönző környezet. A vállalatok és a hatóságok, amennyiben a változásra való felkészülést beépítik hosszú távú stratégiai terveikbe, kínáló lehetőségeket ragadhatnak meg, valamint serkenthetik a növekedést és foglalkoztatást. E tekintetben pozitív példát jelent az alacsony szén-dioxid-kibocsátású és erőforrás-hatékony technológiák fejlődése, amely több európai uniós régióban is bizonyítottan a fenntartható növekedés és munkahelyteremtés forrása.

A hosszú távú vállalati stratégiai tervezés magában foglal olyan, emberi erőforrásra, foglalkoztatásra, valamint készségekre vonatkozó célkitűzéseket, amelyek a munkaerő készségeinek és kompetenciáinak folyamatos fejlesztését célozzák. Ez fokozhatja a vállalat termelékenységét és ebből kifolyólag a versenyképességét és jövedelmezőségét, valamint alkalmazkodási és innovációs képességét. Növelheti továbbá a munkavállalók foglalkoztathatóságát, és ösztönzőleg hathat a vállalaton belüli és kívüli mobilitásukra.

A helyi és regionális hatóságok – elsősorban intelligens szakosodást célzó stratégiák alkalmazása révén – szintén fontos szerepet játszhatnak régiójuk hosszabb távú versenyképességének javításában.

Mit lehet tenni annak támogatása érdekében, hogy a változásmenedzsmentben (beleértve a foglalkoztatást, a készségeket érintő kérdéseket) a stratégiai hosszú távú innovatív megközelítések érvényesüljenek? Hogyan fokozhatók a vállalatok, helyi hatóságok és más helyi szereplők közötti szinergiák?

Hogyan kellene felosztani a konkrét feladatokat és szerepeket a vállalatok, szociális partnerek és hatóságok között ezen a területen?

A foglalkoztatási és készségzükségletekre való korai felkészülés

Egyes vállalatok a munkavállalók képviselőivel és/vagy szakképző szervezetekkel együttműködve kidolgoznak olyan mechanizmusokat, amelyek előrettekintő tervezést tesznek lehetővé a foglalkoztatás és a készségek terén. Az állami foglalkoztatási szolgálatok és az ágazatok szervezetei szintén fontos szerepet játszanak azon munkavállalók átképzésében, akiknek foglalkozást vagy ágazatot kellett váltaniuk, így elősegítve a vállalatok és ágazatok közötti munkaerő-átcsoportosítást.

Valamennyi partnernek szorosan együtt kell működnie ahhoz, hogy megállapítható legyen, milyen képzéstípusokra és készségekre lesz szükség, és meghatározható legyen ezek jövőbeni helyzete, felkészülve többek között demográfiai változásokra is. A vállalatok és szakképzési intézmények közötti együttműködések – ha jól strukturáltak voltak és megfelelő keretek között zajlottak – kiemelkedően sikeresnek bizonyultak e téren. A helyi kezdeményezések is

nagy jelentőséggel bírhatnak; ilyenek lehetnek például a készségek terén működő azon partnerségek, amelyek a regionális és helyi hatóságok bevonásával jönnek létre, és külső szervezetekkel (köztük egyetemekkel és más képzési szolgáltatókkal, technológiai intézményekkel, innovációs központokkal és fejlesztési ügynökségekkel, valamint az egészségügy és a szociális biztonság terén működő szolgáltatókkal) állnak szoros együttműködésben. A vállalatok hozzájárulhatnak foglalkoztatással és készségekkel foglalkozó megfigyelőközpontok munkájához, és részt vehetnek az érintett régióban, illetve ágazatban működő más kapcsolódó kezdeményezésekben.

Hogyan lehet további ösztönzést nyújtani azokhoz a gyakorlatban alkalmazott hatékony megoldásokhoz, amelyeket a vállalatok a foglalkoztatási és készségszükségletekre való felkészüléshez alkalmaznak? Milyen lépések szükségesek ahhoz, hogy a képzés az emberierőforrás-menedzsment állandó elemévé lépjen elő?

Hogyan támogathatók a vállalatok intézkedései és a közszféra kezdeményezései közötti szinergiák a foglalkoztatás és a készségek terén kialakítandó megfelelő stratégiák érdekében?

b) A szerkezetátalakítási eljárások előkészítése és irányítása

Korai előkészítés

Az idő meghatározó tényező a szerkezetátalakítás sikeres irányítása szempontjából. A szerkezetátalakítási műveleteket, amennyire lehetséges, megfelelő előkészítésnek kell megelőznie, melybe be kell vonni minden érintett felet, hogy kiküszöbölhető vagy mérsékelhető legyen a gazdasági, társadalmi és regionális hatás. Ágazati szinten jó példával szolgálnak a védelmi ágazatban, az autóalkatrész-gyártásban és a távközlésben alkalmazott, teljes ágazatra kiterjedő fellépések.

Az előkészítés ideális esetben a lehető legkorábban történik, és a szerkezetátalakítási szükséglet felismerésével egy időben kezdődik, szem előtt tartva adott esetben az érintett ágazat, régió vagy vállalat szintjén kötött megállapodásban meghatározott módszereket és eljárásokat. Ha az előkészítés folyamata korán indul meg, könnyebben hozhatók intézkedések a művelet gazdasági, társadalmi és regionális hatásainak minimálisra csökkentésére.

Hogyan ösztönözhető a vállalatok és munkavállalók arra, hogy – a változás elfogadása tekintetében előnyös módon – korán hozzáállanak a szerkezetátalakítási eljárások megfelelő előkészítéséhez? Milyen bevált gyakorlati módszerek léteznek ezen a területen?

A kölcsönös bizalom megteremtése és a tényállás közös felmérése

Fontos, hogy az érintett felek folyamatos és minőségi kommunikáció révén bizalmi légkört alakítsanak ki, és a tényállás vizsgálata során közös álláspontra jussanak. A vállalatoknak a lehető legrészletesebben és valamennyi érintett érdekelt tekintetében ismertetniük kell hosszú távú stratégiai célkitűzéseiket, a hosszú-, illetve rövidtávon rájuk háruló követelményeket és kötelezettségeket, valamint a tervezett intézkedéseket és más lehetséges alternatívákat.

A vállalati társadalmi felelősségvállalás és az átláthatóság az érintettek mindegyikét, köztük elsősorban a munkavállalók képviselőit arra bátoríthatja, hogy együttműködjenek olyan,

mindkét fél számára megfelelő megoldások keresésében, amelyek nem okoznak felesleges késedelmet vagy bizonytalanságot.

Milyen mértékben járulhat hozzá a kölcsönös bizalom és a tényállással kapcsolatos közös álláspont a szervezetátalakítás megfelelő irányításához? Hogyan támogatható ezek kialakítása a vállalatok körében és szélesebb körben?

A társadalmi hatás minimalizálása

Noha versenyképességük fenntartására és hosszú távú prosperitásra törekszenek, a szervezetátalakításra kényszerülő vállalatok általában csak a lehetséges alternatív megoldások vizsgálata után döntenek a leépítés mellett. A vállalatok gyakran próbálnak megfelelő támogató intézkedéseket is beazonosítani és végrehajtani. A munkavállalók képviselőinek nyitottnak kellene lenniük arra, hogy tárgyaljanak a leépítést helyettesítő rugalmas alternatív megoldásokról.

Ahogy azt a gazdasági válság bizonyította, a rugalmasság a jelenlegi rendszer természetéből fakad. Európa-szerte számos vállalat tett időszakos kezdeményezéseket a munkahelyek fenntartása érdekében, például csökkentette a munkaórák számát, leállította a termelést, az éves szabadság kivételére kötelezte munkavállalóit, lerövidítette a munkahetet vagy a munkanapot, fokozottabban alkalmazta a munkaidőszámlás rendszert, a szabadságok rotációját és a hosszú időtartamú szabadságot.

Amikor a leépítés elkerülhetetlenné válik, illetve ha az alternatív lehetőségeket tartalmazó intézkedéscsomag részét képezi, a vállalatokat, a helyi hatóságokat és valamennyi érintett érdekelt felet (beleértve az egészségügy és a szociális biztonság terén működő szolgáltatókat) ösztönözni kellene arra, hogy közös erővel megoldásokat dolgozzanak ki az érintett munkavállalók foglalkoztathatóságának növelésére és a munkaerőpiacra történő lehető leggyorsabb visszatérésük elősegítésére.

Bebizonyosodott, hogy a nem megfelelően irányított szervezetátalakítás emberi és pszichológiai következményei hosszú távra súlyosan károsíthatják a vállalatok versenyképességének egyik kulcsfontosságú tényezőjét, az emberi erőforrásokat. Bizonyos, különösen nagymérvű változásoknak kitett ágazatokban ezért a vállalatok és a szociális partnerek a mentális egészség munkahelyi vonatkozásainak kezeléséről szóló iránymutatásokról állapodtak meg, és egyre inkább elkötelezik magukat a szóban forgó kihívások kezelése mellett.

Mit tehetnek a vállalatok és a munkavállalók a szervezetátalakítási műveletek foglalkoztatási és társadalmi hatásainak minimalizálása érdekében? Milyen szerep juthat a közpolitikai intézkedéseknek az említett változások megkönnyítése terén?

A külső gazdasági, társadalmi, környezeti és regionális hatások minimalizálása

A szociális partnerek munkája során említés esett arról, hogy szükség van a szervezetátalakítás területi hatásának kezelésére. Számos olyan esetben, amikor a régió erőteljesen megérzi a szervezetátalakítási művelet hatását, a vállalatok arra törekszenek, hogy előkészítő tevékenységüket a többi szereplő tevékenységével összehangolva maximalizálják a munkavállalók újbóli munkába állásának lehetőségeit, ösztönözzék az érintett régió gazdasági és társadalmi átállását, és olyan új gazdasági tevékenységeket fejlesszenek ki, amelyek hozzájárulnak munkahelyek teremtéséhez.

E célból a vállalatok gyakran megbeszélik a regionális vagy helyi hatóságokkal vagy más releváns érdekeltekkel, köztük az egészségügy és a szociális biztonság területén működő szolgáltatókkal az előkészítendő intézkedéseket. Előfordul továbbá, hogy – a művelet hatásának minimálisra csökkentése céljából – részt vesznek egy regionális vagy ágazati szinten létrehozott munkacsoportban vagy hálózatban, illetve hozzájárulnak azok munkájához.

Egyes esetekben a fent ismertetett intézkedések kiterjednek a nagyobb vállalatok szervezetátalakítása által érintett régióban működő más vállalatok – köztük a kkv-k – munkavállalóira is. A kkv-knak nyújtott tájékoztatás és segítség valószínűleg megkönnyíti számukra az alkalmazkodást és a szervezetátalakítási folyamat irányítását.

Mit tehetnek a vállalatok, a helyi hatóságok és minden más érdekelt fél annak érdekében, hogy hatékonyan minimalizálják a szervezetátalakítás regionális hatásait?

Hogyan támogathatók saját kiigazítási folyamataikban azok a vállalatok, amelyek egy másik vállalat szervezetátalakításának következtében váltak érintetté? Ezen belül hogyan nyújtható megfelelőbb tájékoztatás és segítség a kkv-k szervezetátalakítási folyamataikhoz?

c) Értékelés és jelentéstétel

Bizonyos körülmények között – és főként a tanulságok levonásának megkönnyítése szempontjából – hasznosnak bizonyulhatnak az olyan eszközök, amelyek lehetővé teszik a szervezetátalakítási műveletekről szóló, a munkavállalók képviselőivel és az ilyen folyamatokba bevont külső szervezetekkel közösen végzett rendszeres értékelést és jelentéstételt.

Milyen szerepet játszhat a korábbi szervezetátalakítási műveletekről szóló értékelés és jelentéstétel az ismeretek bővítése és az érdekelt felek gyakorlati megoldásainak javítása tekintetében?

d) A szociális partnerek szerepe

Mivel a **vezetőség és a munkavállalók képviselői a szervezetátalakításról szóló megbeszélésekben kulcsszerepet kapnak**, a szociális párbeszédet a legjobb gyakorlati megoldások terjesztése és ösztönzése terén hasznos lenne kiemelt szerephez juttatni.

Milyen szerepet játszhat a szociális párbeszéd a szervezetátalakításra való felkészülés és annak irányítása terén leginkább bevált gyakorlati megoldások terjesztésében és ösztönzésében?

e) A passzív védelem felülvizsgálata

A rugalmas biztonság koncepciójának sarkalatos pontja, hogy a foglalkoztatásvédelem jellege a passzív felől az aktív felé mozduljon el. Ennek megvalósítása történhet például úgy, hogy konkrét munkahelyek védelme helyett a munkavállalók számára a munkával töltött életszakaszukban biztosított védelemre kerül át a hangsúly. Egy másik lehetőség az ún. belső rugalmasság megerősítése, melynek keretében a munkahelyek védelme a változó körülményekhez való rugalmas alkalmazkodást biztosító intézkedéseken keresztül történik.

Bizonyos esetekben azonban egy ilyen változást nem minden esetben követ a létező foglalkoztatásvédelmi rendszer felülvizsgálata, főként a terhek és a költségek tekintetében.

Mint minden más, vállalaton belüli tevékenység, a változásra való felkészülés és a proaktív szerkezetátalakítás is költségeket von maga után, de ugyanakkor minden érintett számára előnyökkel is jár: fokozza a vállalatok alkalmazkodási képességét, növeli a munkavállalók foglalkoztatottságát, és fellendíti a régiók gazdasági dinamikáját.

Teljes mértékben szem előtt tartva a tagállamok között e tekintetben fennálló rendkívül nagy különbségeket, a Bizottság kéri, hogy az érintettek (köztük főként a nemzeti hatóságok és a szociális partnerek szervezetei) osszák meg vele álláspontjukat arról, hogy szükség van-e a foglalkoztatásvédelmi rendszerek bizonyos szempontokból történő felülvizsgálatára a megelőző felkészülés és a proaktív foglalkoztatásvédelem felé való tervezett hangsúlyeltolódás fényében.

6. A HELYI ÉS REGIONÁLIS HATÓSÁGOK SZEREPE

A legtöbb olyan eset, amikor a hatóságok – a külső érintettek és a vállalatok közötti koordináció megkönnyítése révén – támogató szerepet játszanak szerkezetátalakítási műveletekben és az azokra való felkészülést biztosító folyamatokban, hozzájárul a proaktív és dinamikus szerkezetátalakítás megvalósulásához. A hatóságok gyakran hoznak létre, segítenek elő és támogatnak olyan mechanizmusokat, amelyek a kis- és középvállalkozásokat ösztönzik ilyen típusú intézkedésekben való részvételre. A hatóságok támogatnak továbbá felkészülési folyamatokat és szerkezetátalakítási műveleteket is azok gazdasági, regionális és társadalmi hatásuk csökkentése érdekében. Az alábbiakban olvasható az Európában bevált gyakorlati megoldások néhány példája.

Európában azonosított, bevált gyakorlati megoldások:

- A hatóságok, ideértve az állami foglalkoztatási szolgálatokat, kiemelkedő szerepet játszanak a strukturális változás által érintett régiókban: állandó testületeket, hálózatokat és megfigyelőközpontokat hoznak létre a változási folyamatok figyelemmel követésére; elősegítik olyan területi foglalkoztatási egyezségek létrejöttét, amelyek a munkahelyteremtést és az alkalmazkodást szolgálják; támogatják a foglalkoztatási átmeneteket megkönnyítő mechanizmusokat vagy létrehozzák azokat; a kis- és középvállalkozások és munkavállalók számára képzést biztosítanak, és elősegítik azok nagyvállalatokkal folytatott párbeszédét és együttműködését; támogatják a regionális foglalkoztatás és a gazdasági és társadalmi átállás ügyét.
- Egyes esetekben a hatóságok a vállalkozásokkal együttműködésben gyors választást biztosító szolgáltatást, valamint olyan támogatási rendszereket működtetnek, amelyek segítenek a munkavállalóknak szembenézni a munkahely- vagy szakmaváltás, illetve az elbocsátás nehézségeivel. Tiszteletben tartva a vállalatokra a nemzeti jogszabályok által rótt kötelezettségeket és/vagy az azokban rájuk vonatkozóan meghatározott gyakorlatot, a hatóságok egyes esetekben társfinanszírozást nyújthatnak foglalkoztathatósági intézkedésekhez, például a más területeken is hasznosítható készségek megszerzéséhez.

Az „**intelligens szakosodási stratégiák**” szintén fontos eszközt jelenthetnek a régiók számára szerkezetátalakítási folyamataik során²⁵.

Európai uniós szinten a kohéziós politika és különösen az Európai Szociális Alap, valamint az Európai Globalizációs Alkalmazkodási Alap nyújt támogatást felkészülésre irányuló fellépésekhez és intézkedésekhez. Ezek olyan munkavállalóknak biztosítanak segítséget, amelyek munkáját különleges szerkezetátalakítási esemény fenyegeti, ideértve az alacsony szén-dioxid-kibocsátású és forráshatékony gazdaság nyomán felmerülő új munkaerő-piaci igényeket.

Hogyan ösztönözhetők a hatóságok – főként regionális szinten – arra, hogy támogató szerepet vállaljanak a felkészülési folyamatokban és egyes szerkezetátalakítási eseményekben, figyelembe véve, hogy a hatóságok a különböző tagállamokban hagyomány szerint más-más mértékben vonódnak be a vállalati szintű folyamatokba?

KONZULTÁCIÓ

A Bizottság felkér minden érdekelt felet, hogy a zöld könyvben szereplő kérdésekre adott válaszokat és a további észrevételeket 2012. március 30-ig küldjék el számára.

A zöld könyv és a válaszadásra szolgáló kérdőív az Európa portál alábbi oldalán érhető el: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=333&langId=en>

A válaszokat e-mailben az alábbi címre küldhetik:

EMPL-GREEN-PAPER-RESTRUCTURING@ec.europa.eu

Postai úton a következő címre várjuk válaszukat:

European Commission

Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion

Green Paper on Restructuring

Unit C2

Rue Joseph II, 27

Office 06/044

B-1000 Brussels

²⁵ Lásd a „*Restructuring in Europe 2011*” bizottsági munkadokumentum 4.1.3. pontját.